

Таким чином, на сьогоднішній день право на працю – це одне із основних прав людини, яке визнане як національними так і міжнародно-правовими актами, та яке в свою чергу відображає потребу людини реалізовувати свій творчий потенціал, здобувати джерела існування для себе і своєї сім'ї, виражати свою особистість. Державні гарантії забезпечення права на працю, а також його захист є одним із завдань кожної держави.

Література:

1. Андріїв В.М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників / В. М. Андріїв // Форум права. – 2011. – № 4. – Електронний ресурс – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2011_4_4
2. Величко Д.М. Зміст права на працю в Міжнародних актах та законодавчих актах України / Д.М. Величко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. – 2015. – № 13. – Т.1. – С. 142-145.
3. Гетьманцева Н. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття / Н. Гетьманцева // Трудове право. – 2016. – № 6. – С. 84-89.
4. Лопушняк Г.С. Державні гарантії забезпечення соціально-економічних прав в Україні: конституційні засади та рівень практичної реалізації / Г.С. Лопушняк // – С. 61-74.
5. Ковальчук Я.В. Соціально-економічна сутність права на працю / Я.В. Ковальчук // Вісник Академії прокуратури України № 3 (25). – 2012. – С. 181-183.
6. Конституція України. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
7. Пустовіт Ж.М. Поняття, зміст та гарантії реалізації права на працю в Україні / Ж.М. Пустовіт Ж.М. // Вісник Академії адвокатури України 3 (25). – 2012. – С. 171-172.

ПРАВОВІ ПІЛЬГИ ДЛЯ ВАГІТНИХ ЖІНОК І ЖІНОК, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Пожарова О.В.

кандидант юридичних наук,

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національний університет «Одеська юридична академія»*

Чинним трудовим законодавством України передбачений досить високий рівень пільг і гарантій для вагітних жінок і жінок, які мають дітей. При цьому у чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] вирізняються окремо вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до трьох

років, для яких встановлено досить високий рівень пільг і гарантій, і жінки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів.

Згідно з ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» [2] дитина визначається як особа віком до 18 років (повноліття), якщо відповідно до закону, що застосовується до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше. Це визначення застосовується завжди, коли в КЗпП України вживається поняття дитина без конкретизації віку. Жінка має право на передбачені у КЗпП України правові пільги, хоча б вона мала одну дитину в зазначеному віці або дитину-інваліда.

Це стосується переведення вагітних жінок і жінок-матерів на іншу більш легку роботу із збереженням середнього заробітку, надання такої, що повністю оплачується і є досить тривалою порівняно з іншими країнами відпустки у зв'язку із вагітністю і пологами, відпустки із догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років (до шести років – частина шоста статті 179 КЗпП України), перерви для годування дитини, встановлення заборон і обмежень при направленні у службові відрядження, залучення до надурочних робіт, до роботи у нічний час, у вихідні дні, гарантій вагітним жінкам і жінкам, як мають дітей, при розірванні трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу і звільненні при закінченні строку трудового договору та ін.

Необхідно звернути увагу, що з усіх цих питань національне законодавство містить норми, які є більш сприятливими для жінок порівняно з міжнародними трудовими стандартами, і які перевищують рівень охорони праці жінок у зарубіжних країнах.

Передбачені трудовим законодавством правові пільги для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, виражаються у наступних правових заходів.

Відповідно до ст. 176 КЗпП України не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років. Видається доцільним відмовитися від заборони залучення до зазначених робіт жінок, які мають дітей віком до трьох років, а встановити замість цього обмеження, дозвіл залучати до зазначених робіт тільки за їх письмовою згодою і за умови, що це не заборонено медичними рекомендаціями. При цьому жінки мають бути ознайомлені у письмовій формі зі своїм правом відмовитися від такої роботи.

Статтею 177 КЗпП України встановлено обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження.

Відповідно до частини першої ст. 178 КЗпП України вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

Зазначеною статтею встановлено три види правових пільг, які власник зобов'язаний надати за наявності медичного висновку:

1) зниження норм виробітку. Право на цю пільгу жінка має з дня подання медичного висновку. Надання такої пільги тягне за собою не тільки зниження інтенсивності навантаження на жінок, але й застосування підвищених розцінок на роботи, що виконуються (при незмінній тарифній ставці визначення відрядної розцінки шляхом ділення цієї ставки на знижену (зменшену) норму виробітку збільшує частку від ділення, тобто тарифну розцінку). У медичному висновку слід зазначити відсоток зниження норм виробітку, якого жінка потребує;

2) зниження норм обслуговування, що означає зниження вимог до інтенсивності праці жінки, що прямо не розмір оплати праці не впливає;

3) переведення на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів.

Зі змісту частини першої ст. 178 КЗпП України випливає необхідність наявності обох ознак роботи, на яку переводиться жінка: така робота має бути легшою і виключати вплив несприятливих виробничих факторів. Як видається, така норма потребує корегування. Оскільки ступень легкості роботи доволі складно визначити на практиці, слід залишити лише одну ознаку роботи, на яку переводиться жінка – це робота, яка виключає вплив несприятливих виробничих факторів.

При цьому у частині першій ст. 178 КЗпП не зазначається про те, в якій формі має бути звернення працівниці до роботодавця про зниження норм виробітку, зниження норм обслуговування та переведення на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів. Наявність медичного висновку є підставою для надання жінці зазначених пільг, але для цього необхідний ще такий юридичний факт, як звернення працівниці до роботодавця. Враховуючи це, у більшості трудових кодексів, прийнятих на пострадянському просторі, міститься правило про обов'язкове надання заяви про зниження норми виробітку, норми обслуговування або переведення на іншу роботу, що виключає вплив несприятливих виробничих факторів.

На практиці мають місце випадки, коли жінка висловлює усне прохання про надання гарантій, передбачених частиною першою ст. 178 КЗпП України. Це не суперечить правилам частини першої зазначеної статті, але все ж таки видається необхідним ввести правило про обов'язкове надання заяви. Це означає, що ініціатива повинна виходити від працівниці, а не від роботодавця, і буде доказом наявності такої ініціативи.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від робіт із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації (частина друга ст. 178 КЗпП України).

Відповідно до частини третьої ст. 178 КЗпП жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років. Одже у даному випадку не зазначається про підстави такого переведення. Це може бути як медичний

висновок, так й інші об'єктивні причини, які свідчать про неможливість виконання попередньої роботи (неможливість виконання попередньої роботи у випадках, коли робота через вплив на матір несприятливих факторів не сумісна з годуванням дитини і доглядом за ним, або пов'язана з роз'їздами, не допускає виходів у робочий час і т. ін. Але у будь-якому випадку ініціатором такого переведення має бути сама жінка, а не роботодавець.

Важливим є питання про можливість захисту працівницею прав, наданих ст. 178 КЗпП України. Відмову роботодавця вагітній жінці в облегшенні умов праці по виконуваний роботі або у переведенні на іншу роботу, що виключає вплив несприятливих виробничих факторів, а жінці, яка має дитину до трьох років, у переведенні на іншу роботу в разі неможливості виконання попередньої роботи можна оскаржити у судовому порядку. Якщо суд визнає заявлені вимоги обґрунтованими, він може винести рішення про переведення жінки на іншу роботу. В аналогічному порядку розглядаються трудові спори й з інших питань забезпечення сприятливих умов праці вагітним жінкам і матерям, які мають дітей віком до трьох років.

Слід звернути увагу, що у разі відмови роботодавця виконати вимоги про полегшення умов праці вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до трьох років, жінки могли б звернутися до такої форми захисту трудових прав як самозахист. Однак чинним трудовим законодавством така форма захисту не передбачена. Крім цього, у законодавстві України відсутні спеціальні норми про працевлаштування вагітних жінок.

У проекті Трудового кодексу України розширено перелік підстав, за якими забороняється звільняти одиноких матерів, при цьому підвищено вік дитини, яку має одинока матір, передбачено виплату вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячної заробітної плати. Тобто більш повно захищені права одиноких матерів. [3].

Таким чином, правові пільги та юридичні гарантії для вагітних жінок і жінок-матерів за трудовим законодавством України можна оцінити як досить високі. Прийняття нового Трудового кодексу України повинно на законодавчому рівні зберігти високій рівень пільг і гарантій для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, з урахуванням сучасних тенденцій щодо регулювання трудових відносин за участю жінок.

Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток № 50. – Ст. 375.
2. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 р. № 2402-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 30. – Ст. 142.
3. Трудовий кодекс України: проект від 27.12.14 р. № 1658 (текст до другого читання від 24.07.2017р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>